BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi Finansial, Non Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Penelitian di KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung), maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian yaitu:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) secara individual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung. Hal ini menunjukkan semakin turun tingkat kompensasi finansial pada KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung, maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan tersebut.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa kompensasi non finansial (X2) secara individual berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung. Hal ini menunjukkan semakin turun tingkat kompensasi non finansial pada KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung, maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan tersebut.

3. Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa disiplin kerja (X3) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja pada KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan tersebut.
4. Secara bersama-sama atau simultan kompensasi finansial, non finansial, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di KSPPS BMT Sahara Tulungagung dan KSPPS BMT Harum Tulungagung. Hal ini berarti apabila kompensasi finansial, non finansial, dan disiplin kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

Adapun setelah melakukan proses pengolahan data dan mendapatkan kesimpulan dari penelitian ini maka saran-saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademik penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya di Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.
2. Bagi Lembaga Keuangan Syariah khususnya BMT atau koperasi penelitian ini dapat berguna dalam menentukan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sebaiknya pihak Bank juga selalu memperhatikan

dan mengoptimalkan dari faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat sebagai pertimbangan dalam melakukan penelitian serta diharapkan untuk menggunakan alat ukur lain dalam mengukur kinerja perbankan yang didasarkan pada konsep maqashid syariah atau dapat membandingkan dengan alat ukur yang lainnya dan memperluas penelitian ke negara yang lain.